

Diversitätsstrategie der KUG

(Beschluss des Rektorats vom 23. Nov. 2021)

Präambel

In dieser Diversitätsstrategie wird dargelegt, wie die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (im Folgenden: KUG) in den kommenden Jahren Diversitätsagenden umsetzen wird, um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion als inklusiver und innovativer Bildungs- und Forschungseinrichtung und Arbeitgeberin gerecht zu werden.

**Ausdruck
gesellschaftlicher
Verantwortung &
Vorbildfunktion**

Diversität wird an der KUG als eine Bereicherung, aber auch als eine Verpflichtung und Chance gesehen, die sowohl in der Kunst als auch in der Wissenschaft für neue Impulse sorgt und damit zu anspruchsvolleren Ergebnissen führt. Zugleich stellt Diversität eine Herausforderung dar, die zusätzliche Arbeit und Ressourcen erfordert. Im Einklang mit den im Entwicklungsplan 2022–2027 verankerten Prinzipien zielt diese Strategie darauf ab, die Sichtbarkeit der bereits gelebten Diversität an der KUG zu erhöhen, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche und gleichberechtigte Teilhabe aller an der KUG zu gewährleisten und weiter zu fördern sowie bei Neuanstellungen und Aufnahmeverfahren Diversitätsaspekte zu berücksichtigen. Sie stellt den Gleichstellungs- und den Frauenförderungsplan der Universität in einen größeren Zusammenhang, formuliert unterstützende Maßnahmen und Ziele, nennt konkrete Handlungsfelder und hebt die Bedeutung einer produktiven Auseinandersetzung mit verschiedenen Dimensionen von Diversität an der KUG in den Bereichen Lehre, EEK, Forschung und Administration hervor. In diesem Sinne dient diese Strategie der im Gleichstellungsplan formulierten Entwicklung und Umsetzung eines universitätsweiten Diversity Managements sowie der Förderung des Auf- und Ausbaus der Diversitätsforschung an der KUG, darunter insbesondere der Frauen- und Genderforschung.

**Diversität als
Bereicherung und
Herausforderung**

**Gelebte Diversität an
der KUG sichtbar
machen & fördern**

**Auf- und Ausbau der
Diversitätsforschung**

Diesbezüglich ist die KUG auch bereits in internationalen und nationalen Netzwerken aktiv, wie zum Beispiel im PRIhME-Projekt (*Power Relations in Higher Music Education*), im European Network on Gender Equality in Higher Education, bei UniNETZ (Universitäten und Nachhaltige Entwicklungsziele), der Genderplattform, dem Netzwerk Diversität, bei GenderNow, der Arge Gluna, der Konferenz der Einrichtung für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) u. a.

**Aktiv in internationalen
und nationalen
Netzwerken**

I Mission Statement und Ziele

Als Ausbildungsort und Arbeitgeberin versteht sich die KUG als Teil einer offenen Gesellschaft und sieht in Kunst, Kultur und Wissenschaft ein besonderes Potential zu Veränderungen, die der Diversität der Gesellschaft in

Diversitätsstrategie der KUG

Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, sozialen Status und Behinderung Rechnung tragen. Diversität stellt ein Potential dar, das unbedingt genutzt werden muss; sie ist zugleich Verpflichtung und Chance zu einem institutionellen Kulturwandel.

**Diversität als
Verpflichtung und
Chance**

Die KUG bekennt sich zu gelebter Vielfalt und Gleichstellung von Menschen in Kunst, Wissenschaft, Bildung, Beruf und Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Rahmenbedingungen des Studiums und die Arbeitsumgebungen inspirierend, wertschätzend und diskriminierungsfrei zu gestalten. Ziel ist es, sowohl die individuelle Persönlichkeit als auch die künstlerische, wissenschaftliche und pädagogische Entwicklung sowie die Arbeitsbedingungen der an der KUG Tätigen bestmöglich zu fördern.

**Wertschätzende und
diskriminierungsfreie
Rahmenbedingungen
für Studium und Arbeit**

Eine Diversifizierung der gegenwärtigen Kunstausbildung birgt dabei spezifische Herausforderungen, da gerade im europäischen Raum die musikalischen und darstellenden Künste an Vorstellungen eines künstlerisch genialen Schaffens, (körperliche) Virtuosität und einen Kanon von Werken gebunden sind, die die Diversität der Gesellschaft nicht in ihrer ganzen Breite widerspiegeln. Künstlerische Exzellenz bedeutet heute an der KUG sowohl eine Ausbildung zu technischen Fähigkeiten auf höchstem Niveau als auch ein kritisch-reflexives Verständnis der Werke der europäischen Kunstgeschichte und Gegenwart sowie die Fähigkeit zum kreativen Erschaffen neuer experimenteller Formen.

**Besondere
Herausforderung für die
Kunstausbildung**

Maßnahmen zur faktischen Gleichstellung, zur Partizipation, Inklusion und zum Abbau von Benachteiligungen finden ihren Niederschlag in Vereinbarkeitsagenden, Personalpolitik, Administration, Lehre, Forschung, der universitären Infrastruktur, Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK) sowie in der Verteilung der Ressourcen.

Gleichstellung ergibt sich aus dem Zusammenwirken von Antidiskriminierung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management und interkultureller Kompetenz. Der Aufbau und die Erweiterung von Gender- und allgemeiner Diversitätskompetenz sind essentiell, um eine effektive Gleichstellungspolitik umzusetzen. Sie umfasst neben Fragen der Repräsentanz und des Kulturwandels auch die Berücksichtigung der Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre und ihre Integration auf der Basis geeigneter Rahmenbedingungen und entsprechender Ressourcen. In diesem Sinne wird das Zentrum für Genderforschung (im Folgenden: ZfG) zu einem Forschungszentrum für Gender und Diversität weiterentwickelt und im Rahmen der budgetären Möglichkeiten der Universität mit entsprechenden Mitteln ausgestattet, um die Umsetzung der Diversitätsstrategie zu koordinieren und zu evaluieren, Diversitätsthemen zu erforschen und ihre Sichtbarkeit durch die Organisation von Weiterbildungsangeboten sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Veranstaltungen und Kooperationen

**Gleichstellung durch
Zusammenwirken von
Antidiskriminierung,
Frauenförderung,
Gender Mainstreaming,
Diversity Management
und interkultureller
Kompetenz**

zu erhöhen.

Grundsätzliche Ziele der KUG im Hinblick auf Diversität sind laut Entwicklungsplan u.a.:

- Diversität in allen Dimensionen fördern und Diskriminierung entgegenwirken
- sichtbare und unsichtbare Barrieren abbauen
- Voraussetzungen für erfolgreiche Teilhabe schaffen

Konkret beinhaltet dies:

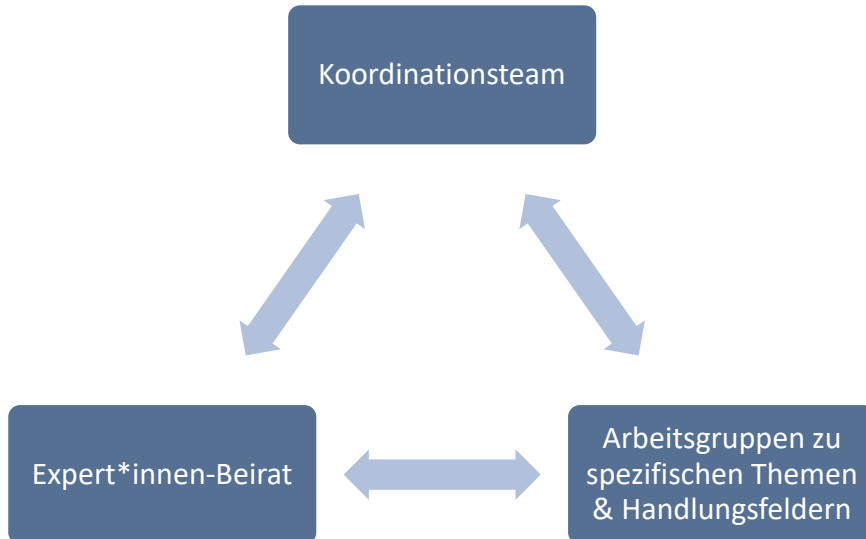
- die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen laut Frauenförderungsplan
- die Schaffung eines inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeits- und Studierumfelds an der KUG
- eine an die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung angepasste Unterstützung, um sowohl im Studium als auch im Beruf die Bedingungen für eine erfolgreiche Teilhabe zu schaffen und ihnen Chancen zu bieten
- Personen mit Betreuungspflichten durch geeignete Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen
- die soziale Dimension zu berücksichtigen und Menschen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien den Zugang zur Universität gleichermaßen zu ermöglichen
- neuen Mitarbeiter*innen und Studierenden aus dem Ausland den Einstieg in Österreich durch entsprechende Angebote zu erleichtern

II Implementierung

Die Diversitätsstrategie der KUG gewährleistet ein planmäßiges Vorgehen, bei dem konkrete Ziele definiert, Prioritäten gesetzt und Maßnahmen sowie Meilensteine formuliert werden. Sowohl die Entwicklung als auch die Umsetzung dieser Strategie sind als partizipative Prozesse konzipiert, die alle relevanten Stakeholder einbeziehen. In der Folge ist von besonderer Bedeutung, die Ziele und Maßnahmen in der Universität zu verankern und für eine breite Akzeptanz zu sorgen. Der folgende organisatorische Rahmen soll dies sicherstellen: Ein Koordinationsteam identifiziert zunächst die vordringlichsten Themen und Handlungsfelder. Darauf aufbauend wird ein Expert*innen-Beirat gebildet, in dem alle relevanten Stakeholdergruppen vertreten sind. Aus allen Dienstleistungseinrichtungen (DLEs) und künstlerisch-wissenschaftlichen Organisationseinheiten (küwi OEs) der KUG werden sodann Interessierte zur Mitwirkung in Arbeitsgruppen (AGs) eingeladen, die sich jeweils einem spezifischen Handlungsfeld widmen. Den Arbeitsgruppen wie

**Partizipativer Prozess
mit Beteiligten aus allen
DLEs und küwi OEs**

auch dem Koordinationsteam stehen die Mitglieder des Expert*innen-Beirats als Ansprechpersonen beratend zur Verfügung.



Das Koordinationsteam besteht aus dem zuständigen Rektoratsmitglied und Mitarbeiter*innen des ZfG. Mitglieder des Teams moderieren die Arbeitsgruppen. Das Team bündelt die Ergebnisse aus den AGs und stellt die Schnittstelle zum Rektorat dar. Der Expert*innen-Beirat besteht aus je einer Person aus den relevanten Stakeholdergruppen und ist ebenso wie das Koordinationsteam geschlechtergerecht besetzt. Folgende Abteilungen und Gremien sind im Beirat vertreten:

- Recruitment
- Personalentwicklung
- Recht
- Öffentlichkeitsarbeit
- Infrastruktur
- Studien- und Prüfungsmanagement
- Behindertenvertrauensperson
- Datenschutz
- Senat
- AKG
- ÖH

Die Arbeitsgruppen erheben zunächst die Erfahrungen und Bedürfnisse aus den OEs und Abteilungen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppen sind zugleich die Ansprechpersonen und Multiplikator*innen für die Umsetzung der zu entwickelnden Ziele und Maßnahmen in den OEs und Abteilungen. Die von den AGs vorgeschlagenen Maßnahmen werden über das Koordinationsteam vom zuständigen Rektoratsmitglied dem Rektorat zur Genehmigung vorgelegt.

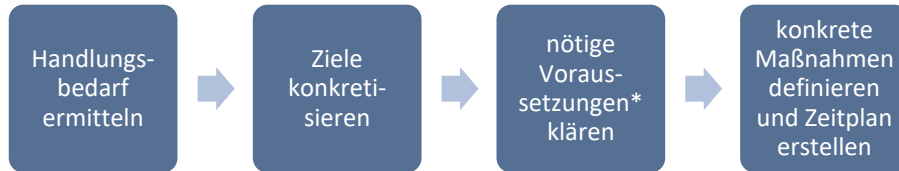
Koordinationsteam aus zuständigem Rektoratsmitglied und Mitarbeiter*innen des ZfG

Arbeitsgruppen erheben Erfahrungen & Bedürfnisse aus den OEs und Abteilung

Diversitätsstrategie der KUG

Ihre Evaluierung und Weiterentwicklung erfolgt kontinuierlich durch die Mitarbeiter*innen des ZfG mit Unterstützung durch die Mitglieder des Expert*innen-Beirats anhand von Meilensteinen und mündet 2023 in einer gebündelten externen Evaluation der Zielerreichung der Diversitätsstrategie.

2023: externe Evaluation der Diversitätsstrategie



* rechtliche, personelle, budgetäre

III Handlungsfelder und Maßnahmen

Als vorrangige Handlungsfelder wurden die Bereiche Außenauftritt (Öffentlichkeitsarbeit, Website, Veranstaltungen), Infrastruktur, Lehre und Personal (Recruitment, Personalentwicklung) identifiziert. Auf Basis dieser Handlungsfelder werden in den dazugehörigen Arbeitsgruppen Maßnahmen erarbeitet, um in den ihnen zugeordneten Aufgabenfeldern an der KUG das Bewusstsein für Diversitätsthemen zu schärfen, Barrieren abzubauen und eine gleichberechtigte und erfolgreiche Teilhabe aller Angehörigen der KUG zu fördern. Beispielhaft werden im Folgenden einige vorgesehene Maßnahmen genannt.

Handlungsfelder: Außenauftritt, Infrastruktur, Lehre und Personal

Im Handlungsfeld Außenauftritt fokussieren sich die Maßnahmen sowohl auf die Erhöhung der Sichtbarkeit der bereits an der KUG bestehenden Diversität und die Verbesserung der Zugänglichkeit von Informationen zu Gender- und Diversitätsmaßnahmen als auch auf eine Diversifizierung von Veranstaltungen in Bezug auf beteiligte Künstler*innen und Werke.

Außenauftritt: Informationen zu Diversität und Barrierefreiheit

Die Maßnahmen im Bereich Infrastruktur befassen sich u. a. mit der Weiterentwicklung, dem Ausbau und der Sichtbarmachung von räumlichen, baulichen und technischen Barrierefreiheitsmaßnahmen in den Gebäuden der KUG sowie der Einrichtung von genderneutralen Toiletten und zusätzlichen Still- und Wickelräumen.

Infrastruktur: Ausbau von räumlicher, baulicher und technischer Barrierefreiheit

Im Handlungsfeld Lehre steht sowohl die Verankerung und Erhöhung der Sichtbarkeit von Gender- und Diversitätsthemen in Curricula und in Form eines Zertifikatsstudiengangs als auch die Schaffung von Weiterbildungsmaßnahmen zu Gender- und Diversitätsaspekten für Lehrende im Mittelpunkt der Aktivitäten. Zusätzlich konzentrieren sich die Maßnahmen in diesem Bereich auf die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie Studierenden mit Barrieren auf Grund von Sprache, Bildungs- oder kulturellem Hintergrund oder mit Bedarf an finanzieller Förderung.

Lehre: Gender & Diversitätsthemen in Curricula und Unterstützung von Studierenden

Diversitätsstrategie der KUG

Der Bereich Personal beschäftigt sich primär mit der Reduktion von Ungleichheiten und Barrieren in Bezug auf Recruitment und Personalentwicklung. So bekräftigen die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld die Bemühungen der KUG, in Bereichen und Funktionen, in denen es aktuell noch eine Unterrepräsentation bestimmter Personengruppen gibt, dieser entgegenzuwirken. Menschen mit Behinderung werden durch spezifisch an sie gerichtete Stellenausschreibungen angesprochen und gefördert. Ferner zielen die Maßnahmen auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen und eine Reduzierung der Doppelbelastung von Mitarbeiter*innen ab und streben eine Erleichterung des Einstiegs für fremdsprachige Mitarbeiter*innen an.

Personal: Abbau von Ungleichheiten und Barrieren

Unterrepräsentation entgegenwirken und Vereinbarkeit ermöglichen